

**EVALUASI TERHADAP PROGRAM BUDAYA KERJA GURU
DI SMK PGRI 16 JAKARTA**

TESIS

**Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Magister Pendidikan**

Oleh:

**SRI ENDANG PURNAMAWATI
NIM : 1709037032**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2019**

ABSTRAK

Sri Endang Purnamawati. Evaluasi Terhadap Program Budaya Kerja Guru di SMK PGRI 16 Jakarta. Tesis. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Agustus 2019.

Tesis ini bertujuan untuk mengungkapkan evaluasi terhadap program budaya kerja guru di SMK PGRI 16 Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode evaluasi yang menilai objek yang diteliti seperti kebijakan, program, proyek, orang, atau material, dan sebagainya berdasarkan standar atau tolok ukur tertentu. Data dan informasi di lapangan dijangkau dengan bantuan kuesioner.

Landasan kebijakan yang digunakan dalam pelaksanaan budaya kerja guru di SMK PGRI 16 berdasarkan hasil evaluasi model ketimpangan meliputi: a), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, c) Kode Etik dan Ikrar Guru Indonesia, dan Buku Saku yang berisi tentang uraian tugas dan tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan di SMK PGRI 16 Jakarta. Tujuan budaya kerja guru adalah agar mereka dapat menunjukkan kinerjanya secara optimal, yakni memiliki loyalitas yang tinggi, dedikasi yang kuat, melaksanakan tugas pokok dan fungsinya penuh rasa tanggung jawab, memiliki prakarsa dan jiwa kepemimpinan yang baik pula.

Pelaksanaan evaluasi budaya kerja para guru di SMK PGRI 16 Jakarta ditempuh sesuai prosedur yang semestinya harus ditempuh dalam evaluasi model ketimpangan: a) mengembangkan desain dan standar yang menspesifikasikan karakteristik implementasi ideal dari objek evaluasi berupa kebijakan, program, dan atau proyek, b) merencanakan evaluasi dengan menentukan informasi yang diperlukan untuk membandingkan implementasi yang sesungguhnya dengan standar kinerja yang seharusnya, c) menjangkau kinerja objek evaluasi yang meliputi pelaksanaan program, hasil kuantitatif dan hasil kualitatif.

Melalui evaluasi ketimpangan diperoleh data dan informasi di lapangan bahwa budaya kerja guru di SMK PGRI 16 Jakarta pada umumnya baik, hal tersebut berdasar pada data bahwa dari 25 aspek (indikator) budaya kerja guru sebanyak 35 orang, ternyata jawaban **Ya** sebanyak 767 poin (87,66%) dapat dicapai dengan baik, sedangkan yang menjawab **Tidak** sebanyak 89 poin (12,34%) masih buruk. Adapun hasil *outcome* yang didapat dari penelitian ini adalah: guru siap ditugasi melaksanakan jabatan atau tugas tertentu sesuai kemampuan standar minimum, para guru dapat mengelola proses pembelajaran dengan baik; mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan menasehati para siswa khususnya siswa yang bermasalah (*maladjusted*), guru menyelenggarakan penilaian dan evaluasi secara rutin (formatif dan sumatif), dan guru membantu panitia kegiatan yang dilakukan OSIS seperti penyelenggaraan HUT RI, *Idul Qurban*, kunjungan dunia industri, dan ulang tahun PGRI/ hari guru nasional.

Kata Kunci: evaluasi dan budaya kerja guru

ABSTRACT

Sri Endang Purnamawati. *Evaluation of Teacher's Of The Work Culture Programme at SMK PGRI 16 Jakarta. Thesis. Educational Administration Masters Program, Postgraduate School of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. August 2019.*

This thesis aims to express the evaluation program of the work culture of teachers in SMK PGRI 16 Jakarta. The research method used is an evaluation method that evaluates the object under study such as policies, programs, projects, people, or materials, and so on based on certain standards or benchmarks. While the data and information in the field is captured with the help of a questionnaire.

The policy foundation used in the implementation of the work culture of teachers in SMK PGRI 16 based on the results of the evaluation of the inequality model includes: a), Law of the Republic of Indonesia Number 20 of 2003 concerning the National Education System, b) Law of the Republic of Indonesia Number 14 of 2005 About Teachers and Lecturers, c) Code of Ethics and Pledge of Indonesian Teachers, and a Pocket Book that contains a description of the duties and discipline of educators and education staff at SMK PGRI 16 Jakarta. Whereas the aim of the teacher's work culture is that they can show their performance optimally, which is to have high loyalty, strong dedication, carry out their main tasks and functions with a full sense of responsibility and have a good leadership.

The evaluation program of the work culture of teachers at SMK PGRI 16 Jakarta is carried out according to procedures that should be taken in evaluating the inequality model: a) developing designs and standards that specify the ideal implementation characteristics of the evaluation objects in the form of policies, programs, and/ or projects, b) planning evaluations by determining the information needed to compare the actual implementation with the performance standards that should be, c) capture the performance of the evaluation object which includes the implementation of the program, quantitative results and qualitative results.

Through the evaluation of inequality data and information obtained in the field that the work culture of teachers in SMK PGRI 16 Jakarta in general is good, it is based on data that from 25 aspects (indicators) of teacher's work culture as many as 35 people, it turns out the answer Yes as many as 767 points (87, 66%) can be achieved well, while those who answer Not as much as 89 points (12.34%) are still bad. The results obtained from this study are: teachers are ready to be assigned to carry out certain positions or tasks according to the ability of minimum standards, teachers can manage the learning process well; directing, guiding, motivating, and advising students, especially students with problems (maladjusted), the teacher organizes regular assessments and evaluations (formative and summative), and the teacher helps the organizing committee of OSIS activities such as organizing the Republic of Indonesia Anniversary, Eid al-Qurban, business world visits/ the industrial world, and PGRI's birthday/ national teacher's day.

Keywords: *evaluation and teacher's work culture*

LEMBAR PENGESAHAN

**EVALUASI TERHADAP PROGRAM BUDAYA KERJA GURU
DI SMK PGRI 16 JAKARTA**

TESIS

Oleh

SRI ENDANG PURNAMAWATI

NIM: 1709037032

Dipertahankan di Depan Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 20 Agustus 2019

Penguji Tesis

Prof. Dr. Ade Hikmat, M.Pd
(Ketua Penguji)

Dr. Ihsana El Khuluqo, M. Pd.
(Sekretaris Penguji)

Prof. Dr. H. R. Santosa Murwani
(Pembimbing 1)

Dr. Istaryatiningtias, M. Si.
(Pembimbing 2)


Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM.
(Anggota Penguji 1)


Dr. Hj. Connie Chairunnisa, MM.
(Anggota Penguji 2)

Tanda Tangan

Tanggal

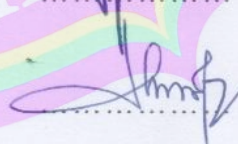
 12/10/2019

 26/9/19

 7/9-'19

 7/9-'19

 7/9-'19

 29/9-'19

Jakarta, 12-10-2019

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka


Prof. Dr. Ade Hikmat, M.Pd

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Evaluasi.....	5
C. Kegunaan Hasil Evaluasi.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Deskripsi Konseptual.....	8
1. Hakikat Evaluasi.....	8
2. Hakikat Budaya Kerja Guru.....	26
3. Hakikat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).....	40
B. Kajian yang Relevan.....	50
C. Sinopsis.....	52
BAB III METODOLOGI EVALUASI	
A. Tujuan Evaluasi.....	53
B. Tempat dan Waktu Evaluasi.....	53
C. Metode dan Model Evaluasi.....	54
D. Sumber Data.....	57
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	59
F. Standar Evaluasi.....	64
G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	65

BAB IV	TEMUAN EVALUASI DAN PEMBAHASAN	
A.	Deskripsi Data.....	67
1.	Evaluasi Kebijakan, Program atau Proyek, dan Luaran.	67
2.	Evaluasi Informasi yang Diperlukan untuk Membandingkan Implementasi yang Sebenarnya dengan Standar Kinerja.....	89
3.	Evaluasi Pelaksanaan (Proses) Program, Hasil Kuantitatif dan Hasil Kualitatif.....	91
4.	Mengevaluasi Ketimpangan-Ketimpangan (<i>Discrepancies</i>).....	96
5.	Mengevaluasi Penyebab Ketimpangan.....	97
6.	Evaluasi Upaya untuk Menghilangkan Ketimpangan....	99
BAB V	SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI	
A.	Simpulan.....	101
B.	Implikasi.....	103
C.	Rekomendasi.....	103
	DAFTAR PUSTAKA.....	105
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	110
	RIWAYAT HIDUP.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹ Keberadaan guru dalam konteks proses pembelajaran di sekolah memegang peranan strategis, hal tersebut dimaklumi karena guru merupakan pihak yang paling bertanggung jawab atas kualitas pendidikan di sekolah.

Di samping itu, guru adalah pihak yang berhadapan langsung melalui interaksi pembelajaran dengan siswa di sekolah. Oleh sebab itu, guru harus memiliki kualifikasi akademik; ijazah, sertifikat, dan sejumlah kompetensi; seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Hal tersebut harus menjadi bagian integral dan jati diri guru sebagai tenaga profesi di sekolah, di samping itu kualifikasi dan sejumlah kompetensi harus dapat dilaksanakan secara konsekuen dan konsisten sehingga menjadi budaya kerja mereka.

Hamalik menyatakan bahwa kualifikasi akademik terkait dengan ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Bandung: Pustaka Bani Quraisy, hal. 11

dengan jenis, jenjang, dan satuan formal di tempat penugasan, sedangkan kompetensi terkait dengan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.² Adapun kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hal lain yang tidak dapat diabaikan adalah kode etik yakni etika jabatan guru yang menjadi landasan moral dan pedoman tingkah laku profesi yang dijunjung tinggi, diamalkan, dan diamankan oleh setiap guru Indonesia.³

Budaya kerja guru terkait dengan kebiasaan (*habitual*) dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan perannya di sekolah dengan menjunjung kode etik guru Indonesia yang harus dapat dilaksanakan secara konsekuen dan konsisten. Sedangkan secara ideologis, hal tersebut terkait dengan kesungguhan guru dalam mengamankan dan melaksanakan salah satu tujuan Proklamasi Kemerdekaan yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun dilihat dari perspektif pendidikan, guru adalah sosok manusia yang layak digugu dan ditiru, karena itu maka seorang guru setiap ucapannya harus bertuah bagi murid-muridnya. Penampilan (*performa*) dan kepribadian (*akhlaknya*) guru harus mencerminkan sosok manusia paripurna yang punya integritas, karena hal tersebut dapat ditiru dan dicontoh oleh murid-muridnya.

² Oemar Hamalik. 2012. *Menjadi Guru Profesional: Teknik dan Strategi*. Bandung: Jenmars, hal. 28

³ Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia Bekerjasama dengan Departemen Pendidikan Nasional. 2012. *Anggaran Rumah Tangga Persatuan Guru Republik Indonesia Bab 1 Pasal 1 Diktum 1*. Jakarta: Arya Duta, hal. 240

Adapun pengertian budaya kerja menurut Triguno seperti dikutip Arianto adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.⁴

Berdasarkan uraian di atas, maka secara implisit jelaslah bahwa budaya kerja guru terkait dengan kesungguhan mereka dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi, dan perannya sebagai guru profesional yang terikat pula oleh landasan moral dan tanggung jawab etik serta hukum. Karena itu, hal yang mengikat guru harus dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab baik tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Kuasa maupun kepada bangsa dan negara. Budaya kerja tersebut seyogyanya tidak luntur dari waktu ke waktu, semangat kerja yang menjadi esensi budaya kerja guru merupakan suatu keniscayaan.

Hal tersebut relevan dengan salah satu ayat Al-Quran yang menerangkan budaya kerja terdapat dalam Q.S. As-Syarah: 7, yaitu sebagai berikut:

فَإِنظَرَ عَثَرَ أَصَبَ ۝ ٧

Artinya: *Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain).*⁵

⁴ Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*: Volume 9 Nomor 2, hal. 195

⁵ Agus Hidayatulloh, *et.al.* 2013. *Al-Wasim: Al-Quran Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemahan Per Kata*. Bekasi: Cipta Bagus Sagara, hal. 596

Kenyataan di lapangan, yakni berdasarkan studi peninjauan (*entry research*) yang dilakukan oleh peneliti di beberapa sekolah swasta khususnya diperoleh kesimpulan sementara (inferensi) bahwa kompetensi profesional guru masih lemah, hal tersebut didukung oleh sejumlah fakta di antaranya: (1) guru belum dapat merumuskan program pembelajaran secara substantif, (2) guru belum sepenuhnya dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif; belum optimal menggunakan berbagai model pembelajaran yang bermakna, (3) guru belum sepenuhnya dapat melaksanakan evaluasi sesuai dengan prinsip-prinsip evaluasi yang benar, (4) guru belum menguasai teknologi pendidikan, dan (5) guru belum dapat melaksanakan penelitian sederhana secara periodik.

Begitu pun kompetensi kepribadian (kompetensi personal) guru pada umumnya masih lemah, hal tersebut didukung oleh beberapa fakta sebagai berikut: (1) guru mengajar tidak mencerminkan pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, bangsa, dan negara; pamrih, banyak bicara tuntutan kesejahteraan dari pada menunaikan kewajiban dengan penuh rasa tanggung jawab, (2) penampilan guru tidak bersahaja, (3) guru sering kali mangkir dalam acara-acara peringatan hari besar agama atau hari besar nasional, (4) ruang kerja guru tidak rapi (estetik) melainkan terkesan *semrawut*, dan (5) saat para siswa menunaikan salat fardu di sekolah, guru terkesan “kurang siap” dibandingkan dengan para siswa.

Pada sisi lain, SMK PGRI 16 Jakarta *digadang-gadangi* oleh berbagai *stakeholder* sebagai sekolah swasta tingkat menengah kejuruan di Jakarta Timur sebagai *pilot project* bagi sekolah lainnya terutama dalam tertib administrasi

dan manajemen. Begitu pun persepsi masyarakat sekitarnya menunjukkan pada umumnya bahwa kehadiran SMK PGRI 16 Jakarta adalah sebagai sekolah favorit karena kekhasan sekolah tersebut adalah sebagai sekolah berwawasan kebangsaan yang berbasis pada nilai-nilai agama serta kemampuan menerapkan disiplin, baik bagi para siswa maupun para pendidik dan segenap tenaga kependidikan lainnya.

Alasan tersebutlah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lapangan (*field research*) dengan fokus penelitian evaluasi yang terkait dengan pelaksanaan budaya kerja guru di SMK PGRI 16 Jakarta, untuk kepentingan penelitian lebih lanjut peneliti memutuskan untuk merumuskan sebuah judul penelitian yaitu: “Evaluasi terhadap Budaya Kerja Guru di SMK PGRI 16 Jakarta”.

B. Masalah Evaluasi

1. Fokus Evaluasi

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus yang akan diteliti adalah evaluasi terhadap budaya kerja guru di SMK PGRI 16 Jakarta. Evaluasi tersebut memfokuskan pada kebiasaan, ketaatan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh guru di SMK PGRI 16 Jakarta.

2. Ruang Lingkup Evaluasi

Berdasarkan fokus evaluasi di atas, maka ruang lingkup evaluasi yang diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Kebiasaan (*habitual*) guru di SMK PGRI 16 Jakarta.

- b. Ketaatan (respeksitas) guru dalam mematuhi peraturan di SMK PGRI 16 Jakarta.
- c. Nilai-nilai (*values*); etos kerja, keteladanan, kekeluargaan, tanggung jawab, dedikasi, dan lain sebagainya yang dimiliki guru di SMK PGRI 16 Jakarta.

3. Perumusan Masalah Evaluasi

Berdasarkan fokus dan ruang lingkup evaluasi di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah landasan kebijakan dan tujuan evaluasi budaya kerja guru di SMK PGRI 16 Jakarta?
- b. Bagaimana evaluasi budaya kerja guru di SMK PGRI 16 Jakarta?
- c. Bagaimanakah ketercapaian dan tindak lanjut evaluasi budaya kerja guru di SMK PGRI 16 Jakarta?

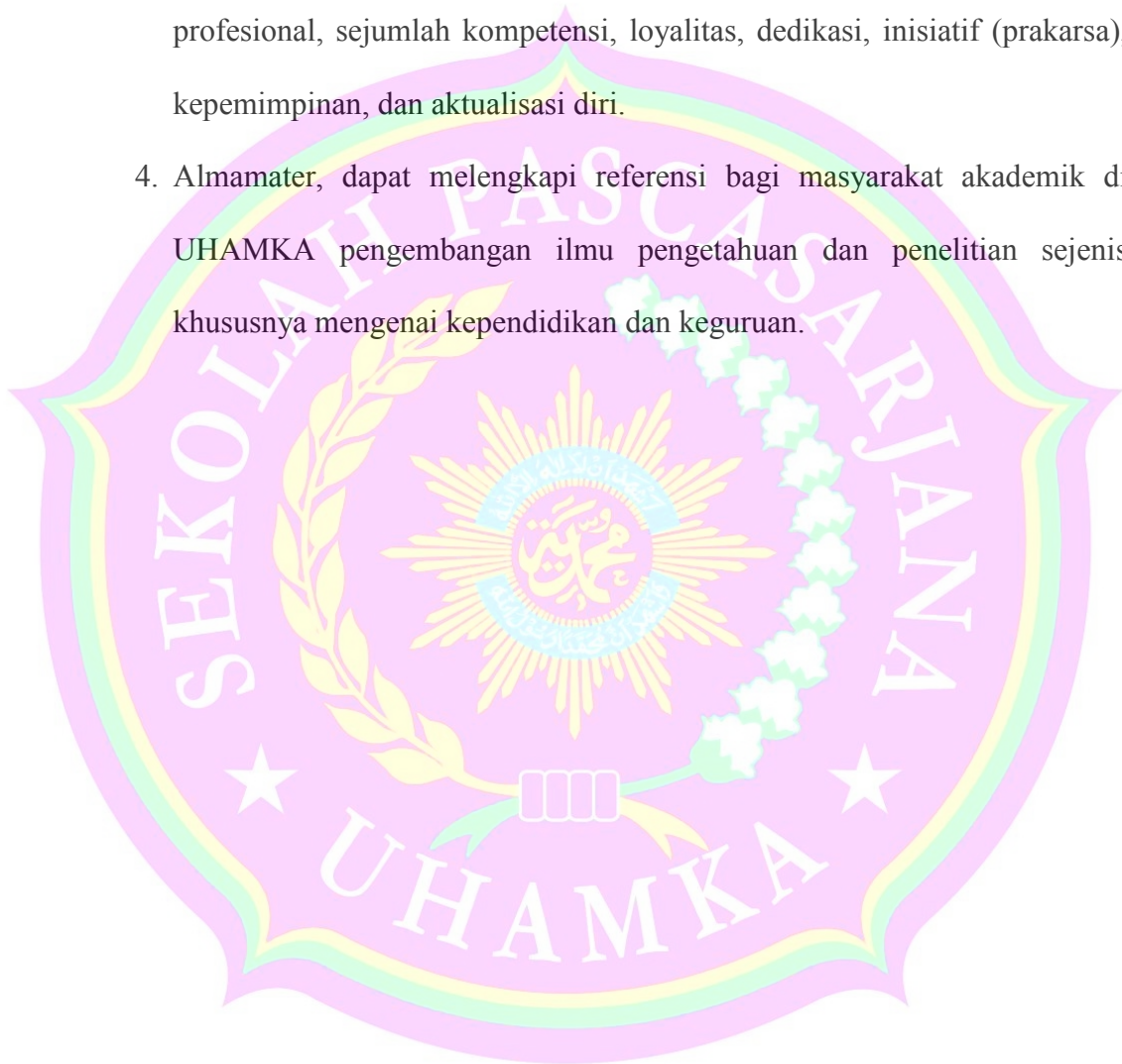
C. Kegunaan Hasil Evaluasi

Kegunaan penelitian evaluasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait, khususnya bagi:

1. Peneliti, secara teoretis dapat menambah wawasan dalam proses penelitian di lapangan (*field research*), khususnya penelitian evaluasi dapat menambah pengalaman dalam proses penulisan tesis.
2. Kepala sekolah, secara teoretis sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan (*policy*) supervisi dan pembinaan guru, sedangkan secara praktis

sebagai masukan untuk pengambilan keputusan, peningkatan mutu pendidikan, supervisi, pembinaan guru, dan pengembangan kurikulum secara terpadu dan utuh.

3. Guru SMK PGRI 16 Jakarta, sebagai masukan untuk perbaikan kualifikasi profesional, sejumlah kompetensi, loyalitas, dedikasi, inisiatif (prakarsa), kepemimpinan, dan aktualisasi diri.
4. Almamater, dapat melengkapi referensi bagi masyarakat akademik di UHAMKA pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian sejenis khususnya mengenai kependidikan dan keguruan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Alkin, Marvin C. 2011. *Evaluation Essentials*. New York: The Guilford Press.

Amnuhai, Siti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Keempat*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Alfabeta.

_____ dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2015. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.

Djarmiko, Yayat Hayati. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Djojonegoro, Wardiman. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta: Jayakarta Agung Offset.

Finch dan Crunkilton. 2016. *Curriculum Development in Vocational and Technical Education*. New York: Lab Press.

Ghani, Rahman A. 2014. *Metodologi Penelitian Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hamalik, Oemar. 2012. *Menjadi Guru Profesional: Teknik dan Strategi*. Bandung: Jenmars.

Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bina Aksara.

Hidayatulloh, Agus *et. al.* 2013. *Al-Wasim: Al-Quran Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemahan Per Kata*. Bekasi: Cipta Bagus Sagara.

Ibrahim R dan Muhammad Ali. 2016. *Teori Evaluasi Pendidikan*. Bandung: Pedagogiana Press.

Koentjaraningrat. 2014. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia.

_____. 2015. *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djembatan.

- Lofland dan Lexy J. Moleong. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Milles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 2012. *Analisis Data Kualitatif: Terjemahan Tjetjep Rohadi Rohidi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Moekijat. 2016. *Azas-Azas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- _____ dan Mimi Martini. 2013. *Penelitian Aplikatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Newstrom J. dan K. Davis. 2013. *Human Behavior at Work: Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: McGraw Hill International.
- Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia Bekerjasama dengan Departemen Pendidikan Nasional. 2012. *Anggaran Rumah Tangga Persatuan Guru Republik Indonesia Bab 1 Pasal 1 Diktum 1*. Jakarta: Arya Duta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- Prasetya, Triguno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasetyo, Andi Eko. 2014. *Evaluasi Budaya Kerja Guru terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Guru di SMAN 1 Jember*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Pusparani, Regina. 2016. *Evaluasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Jember*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sabila, Lubis. 2015. *Evaluasi Budaya Kerja Guru dan Sikap Inovatif terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Medan.

- Sagala, Syaiful. 2011. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/ Kota, dan Satuan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sardjo, Sulastri Linda Darmajanti, dan Koeshariyaningsih C. Boediono. 2016. *Implementasi Model Evaluasi Formatif Program Pembangunan Sosial (EFPPS): Partisipasi Multipihak dalam Evaluasi Program*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UI bekerjasama dengan Yayasan Pustaka Obor Indonesia Anggota IKAPI DKI Jakarta.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2014. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Aplikasi Metode Kuantitatif dan Statistika dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supranto. 2012. *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Supriyadi, Gering dan Triguno Prasetya. 2014. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: LAN.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Utomo, Hendro. 2015. *Evaluasi Context, Input, Process, Product Program Praktek Kerja Industri SMK MAHADIKA 1 JAKARTA*. Tesis. Magister Administrasi Pendidikan. Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Widagdho, Djoko. 2014. *Ilmu Budaya Dasar: Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Widoyoko, Eko Putro dan Saifuddin Zuhri Qudsy. 2012. *Evaluasi Program Pembelajaran Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajaran.

Wijaya, E. Juhana 2014. *Konsep dan Implementasi Kurikulum 2004*. Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara.

Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yanto, Indri. 2012. *Pengantar Pendidikan Kejuruan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yusuf, Farida. 2015. *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Jurnal:

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*: Volume 9 Nomor 2, diakses dari <https://journal.uny.ac.id>

Hadi, Sutrisno. 2015. "Aplikasi Ilmu Statistika pada Fakultas Psikologi". *Anima Indonesian Psychological Journal (Jurnal Psikologi)*: Volume 20 Nomor 3, diakses dari <https://jurnal.ugm.ac.id>

Hanif, Achmad Sofyan. 2011. *Evaluasi Terhadap Sekolah Khusus Olahragawan SMP/ SMA Ragunan Jakarta*. Jurnal *Cakrawala Pendidikan*: Volume 1 Nomor 2, diakses dari <https://journal.uny.ac.id>

Hayadin. 2012. "Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Jarak Jauh". *Jurnal Edukasi*: Volume 10 Nomor 1, diakses dari <https://jurnaledukasikemenag.org>

Kurniawan, Dedi. 2012. "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru International Federation Red Cross Banda Aceh". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*: Volume 1 Nomor 1, diakses dari <http://prodipps.unsyiah.ac.id/jurnalmmm/index.php/jurnal/13agustus/6dedikurniawan>

Langke, Rusman. 2013. "Inovasi dalam Bekerja". *Jurnal Diklat Keagamaan Surabaya*: Volume 3 Nomor 4, diakses dari <http://.03-rusmanedited.pdf>

- Muhtadi, Ali. 2011. "Pengembangan Sikap dan Perilaku Siswa yang Bermoral dalam Kegiatan Pembelajaran di Sekolah". Yogyakarta: *Jurnal Ilmiah Pembelajaran*: Nomor 1 Volume 1, diakses dari <https://journal.uny.ac.id>
- N. S, Amelia. 2010. "Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat". *Jurnal Penyuluhan*: Volume 5 Nomor 1, diakses dari <http://.03-Ameliaedited.pdf>
- Setiyati, Sri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*: Volume 22, Nomor 2, diakses dari <https://journal.uny.ac.id>
- Sukardewi, Nyoman. 2013. "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Amlapura". *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*: Volume 4 Nomor 2, diakses dari <https://jurnal.unsyiah.ac.id>
- Susanto Irawan, Abdullah Taman, dan Sukirno. 2015. "Balanced Scorecard sebagai Alat Pengukuran Kinerja Manajemen". *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*: Volume 4 Nomor 5, diakses dari <https://journal.uny.ac.id>
- Tyagita, Brigitta Putri Atika dan Kristiana Hesti Padmini. 2015. "Edupreneur dalam Meningkatkan Mutu Lulusan SMK". *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta*: Volume 9 Nomor 19, diakses dari <https://ejournal.uksw.edu>
- Wahjusaputri, Sintha. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Pengembangan, Budaya Kerja, dan Self Learning Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kawasan Pesisir Pantai Utara Jakarta*. *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan*: Volume 4, diakses dari <https://journal.uhamka.ac.id>
- Wahyu, Made. 2009. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai". *Jurnal MSDM*: Volume 4 Nomor 2, diakses dari <http://.02-madewahyu3732.pdf>
- Wulan, Ana Ratna. 2015. *Pengertian dan Esensi Konsep Evaluasi, Asesmen, Tes, dan Pengukuran*. *Jurnal FPMIPA Universitas Pendidikan Indonesia*, diakses dari <https://journal.uny.ac.id>